

SBF – SB KAMU YÖNETİMİ IV

İDARİ YARGI (II)

ARASINAVI

7.4.2015, Salı, 16.00

1. Sorular, gerçek olaylara dayanan, eklemeler ve değişikliklerle oluşturulmuş kurgulardır.
2. Sorular derse devamı ölçmeye yönelik olarak hazırlanmıştır.
3. Yanıtların derste aktarılan bilgileri de dikkate alacak şekilde olması zorunludur.

Süre 80'

SORU I: İncelemekle yükümlü olduğunuz Danıştay Dergisi'nde yer alan iptal ve tazmine ilişkin iki örnek kararı künye, olay, hukuki konu/sorun, varılan sonuç başlıklarında kısaca aktarınız ve değerlendiriniz. Kararların sınav kâğıdına eklenmesi veya teslim edilmesi gerekmemektedir (40 p.).

SORU II: Aşağıda alıntısı yapılan kararda Yargılamanın tahkikat aşamasına ilişkin hangi temel konular görülmektedir (devrededir)? Başka türlü sorulacak olursa, karar, yargılamanın tahkikat aşamasına ilişkin hangi özelliklerin örneği olarak kullanılabilir? (60 p.)

T.C. BURSA BÖLGE İDARE MAHKEMESİ

ESAS NO : 2014/2332, KARAR NO : 2014/1855, 7/11/2014

Dosyanın incelenmesinden; 07/09/2009 tarihinden itibaren Yalova Üniversitesi Mühendislik Fakültesinde "bilgisayar işletmeni" olarak görev yapan ve 24/11/2011 tarihinde Strateji, Geliştirme Daire Başkanlığı emrine atanan davacının, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı'nın 22/6/2012 işlemi ile arşiv hizmetlerini yürütmek üzere görevlendirildiği, 24/01/2012 tarihli işlemle de arşiv hizmetlerinin yanında muhasebe biriminde yolluk evraklarının kontrol işlemlerini yürütmek üzere ikinci bir görev verildiği, fotokopi makinasında bulunan ve davacının kullandığı takma adı taşıyan bir yazı sebebiyle savunmasının alındığı, davacının 05/01/2012 tarihli savunmasında, "yedi aylık sürede üç kez görevinin değiştirildiği, halen koridorda bir masada bilgisayar, internet ve elektrik bağlantısından uzak tecrit edilmiş vaziyette çalıştığı, bu durumdan ruh sağlığının olumsuz etkilendiği, kendisine yokmuş gibi davranıldığı ve istifaya zorlandığı, bu konularda kendisine uygulanan mobbing nedeniyle dava açmayı düşündüğü" yolunda yakınmalarda bulunduğu 14.10.2012 tarihinde ise, mobbinge maruz kaldığı sebebiyle istifa ederek davalı kurumdan ayrıldığı, davacının 08/10/2013 tarihli dilekçesinde ise; "çalıştığı süreçte mobbinge maruz kaldığı, internet bağlantısının kesildiği, nedensiz olarak iki kez başka birimde görevlendirildiği, Strateji Daire Başkanlığı'ndaki görevi nedeniyle verilen odadan çıkarıldığı. koridorda masa ve sandalye verildiği, odasındaki bilgisayarın depoya kaldırıldığı ve kimsenin kullanımına da sunulmadığı, bu nedenle üniversitede alay konusu olduğu ve incindiği, her personelin yakını vefat ettiğinde yayımlanan duyurunun annesinin vefatı nedeniyle kendisinden esirgendiği, çalıştığı birimin değiştirilmesi yönünde verilen dilekçeden haberdar edilmediği, işe geç kaldığı bir günde amiri tarafından "sabaha kadar içki içersen böyle olur" demek suretiyle hakarete maruz kaldığı, babasının düğününe gitmek için izin istediğinde zorluk çıkarıldığı, fotokopi makinesinde unutulmuş üniversite yönetimi hakkında küfürle ifadeler içeren bir yazıda kendi kullandığı takma ismin yazılı olması nedeniyle hakkında derhal soruşturma açıldığı, A. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesinde devam eden öğreniminin davalı idare tarafından desteklenmediği, özendirilmediği, öğrenimini yıllık izin almak v.b. yöntemler kullanmak suretiyle devam ettirmeye çalıştığı, ruh sağlığının bozulduğu ve bu nedenle İ. Ü. Çapa Tıp Fakültesinde konulan depresyon tanısıyla ilaç tedavisi görmeye başladığı, istifa etme karar aldığında bir tek personel dahi kararın bir daha gözden geçirmesi gerektiği yolunda telkinde bulunmadığı, nihayet psikolojik eziyete dayanamaması nedeniyle istifa etmek zorunda kaldığı" belirtilmek suretiyle 10.380,00 TL manevi zararının yasal faiziyle birlikte ödenmesinin davalı idareden talep edildiği, söz konusu başvurusunun 19/11/2013 tarihli ön karar mahiyetindeki işlemle reddedilmesi üzerine bakılan davanın açıldığı anlaşılmıştır.

Uyuşmazlığın çözümü bakımından "mobbing" kavramının kapsamı, hangi durumların mobbing olarak değerlendirilebileceği ve etkileri üzerinde kısaca durulması önem taşımaktadır. Konuya ilişkin bazı



bilimsel çalışmalara bakıldığında, basit anlatımıyla, mobbing; bir veya birkaç kişinin bir diğerk kişiye uyguladığı, dūřmanca ve ahlaka, etiğe aykırı yöntemlerle uygulanan sistematik psikolojik bir baskı olarak ifade edilebilir. Mobbing, mesleki yeterliliğin sorgulanması, kişiye gvenilmediğinin hissettirilmesi kasten verilen süre içinde bitirilemeyecek görevler verilmesi, kişiden bilgi saklanması, kişinin görmezden gelinmesi, gruptan izole edilmesi; yetkilerinin azaltılması gibi durumlar şeklinde kendisini gösterebilir. (...)

Olayda, davacının, davalı idareye yönelik bir kısım iddialarını mobbing olarak değerlendirmek mümkün olmadığı gibi, dosyadaki mevcut delil durumu itibariyle sistematik olarak mobbinge maruz bırakıldığını, bu sebeple psikolojisinin bozulduğunu ve mobbing sebebiyle istifa etmek durumunda bırakıldığını kesin bir kanaatle kabul etmek mümkün değil ise de, davacının 22/06/2012 tarihinde arşiv hizmetlerinde görevlendirilmesi ile çalışmakta olduğu odadan çıkarıldığını ve koridora konulan bir masada (istifa ettiği tarihe kadar) alıştırıldığını, bilgisayarının elinden alındığını hususları davalı idarece aynen, davacının boşalttığı odanın boş durumunu gösteren dosyada bulunan resimlerdeki vaziyetin ise inkar yollu da olsa zımnen kabul' edilmekte olup; davacının çalıştığı oda boş tutulurken koridora konulan bir masada hizmetli gibi çalıştırılması memuriyet konumuna ve saygınlığına uygun olmadığı gibi, davacının kişilik haklarını ihlal eden bir durum yaratmaktadır. Yine, kadrosu bilgisayar işletmeni olan davacının kullandığını bilgisayarının elinden alınmış olmasını da hizmet gerekleri ile rtştrmek mümkün değildir.

Her ne kadar, davalı idarece; "davacının arşiv odası ile görev yaptığı oda farklı konutlarda ulunduğundan arşiv odasına yakın ve uygun bir yere söz konusu görevlerini yapmak üzere masa verildiği, arşiv işlemlerinde bilgisayar kullanımı gerekmemesi ve bilgisayar sayısının sınırlı olması sebebiyle bilgisayar verilmediği, resimlerdeki görüntünün, davacının iki görevinden birini yerine getirirken aynı anda diğer görev yerinde olmadığı dönemlerde masanın boş kaldığını dönemi gösterdiği" yolunda savunma yapılmakta ise de, davacının henüz kurulmamış bir arşivde görevlendirildiği yolundaki iddiasına davalı idarece yanıt verilmemesi bir yana, arşiv kurulmuş olsa bile, davacının arşiv hizmetlerinde görevlendirilmesinin "bilgisayar işletmeni" olan kadrosu ile uyumlu olmadığı gibi, ihtiyaç sebebiyle arşiv hizmetlerinde görevlendirildiği kabul edilse dahi, hizmetli gibi koridorda tek başına bırakılmak yerine memuriyet konumu da dikkate alınarak arşivde görev yapmadığını dönemlerde mevcut odasını (tam donanımlı olarak) kullanmasına imkn sağlanması gerekirken dosyadaki fotoğraflardan da anlaşıldığını üzere çıkarıldığını oda donanımının bir memurun çalışmasına uygun olmadığı da dikkate alınarak davacının, "kendisine ait odanın istifa ettiği tarihe kadar boş bırakıldığını" yolundaki iddiasının doğru olduğu, dolayısıyla davacıya koridorda masa verilmesinin asıl sebebini fiziki koşulların yetersizliğinin oluşturmadığını sonucuna varılmıştır.

Bu durumda, davalı idarede görev yaptığı son süreçte tam anlamıyla sistematik olarak mobbinge maruz bırakıldığını kesin delillerle sabit olmasa da, davacının memuriyet pozisyonuna uygun olmayan bir şeklide belli bir süre (yaklaşık 4 ay) koridora konulan masada çalıştırılarak, çalışma arkadaşlarından farklı muameleye tabi tutulması ve çalışma koşullarının memuriyet itibarına uygun düzenlenmemesine ilişkin davalı idare uygulamalarının davacının duygusal durumunu olumsuz etkilediği, memuriyet statüsünün ve insanlık onurunun zedelendiği kabulüyle manevi yönden uğradığını zararının davalı idarece tazmin edilmesi gerekmektedir.

Başarılar
Onur Karahanoğulları